

JURNAL TELAHAH & RISET AKUNTANSI*Vol. 1, No. 1. Januari 2008**Hal. 29-49*

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENGELOLAAN KEUANGAN TERHADAP KUALITAS
PERTANGGUNGJAWABAN KEUANGAN PNPB DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA INSTANSI PADA UNIVERSITAS SYIAH
KUALA**

Arsyati

Alumni Program Magister Sains Akuntansi PPs Unsyiah

Darwanis

Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala

Muslim A. Djalil

Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala

ABSTRACT

This research is done at Syiah Kuala University with aim to know how big influence of human resource quality in finance management to finance responsibility quality at Unsyiah, and to know there is or no influence of human resource quality in finance management and quality of finance responsibility to institution performance at Unsyiah with parsial or simultan.

Responden in this research is assistant of PUMK and finance organizer at Syiah Kuala University which responsible in finance management. This research type have the character of korelasional with 35 people samples of populations 53 people who is taken at random proporsional. Technics of data analysis the used is path analysis.

Result of this research indicate that the human resource quality in finance management to finance responsibility quality don't have influence which signifikan, while influence of human resource quality in finance management and finance responsibility quality to institution performance by simultan have influence which signifikan, but by parsial influence of each independent variable to dependen variable have different signifikan.

Keyword : Human resource quality, finance responsibility quality, and institution performance.

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam sebuah organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya pelaku yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dicapai. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga baik. Demikian juga halnya dengan pemerintahan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Pemerintahan yang bersih dan berwibawa merupakan suatu hal yang terpenting dalam kehidupan masyarakat. Pemerintahan yang bersih berarti suatu pemerintahan yang bebas dari penyalahgunaan wewenang dan penyalahgunaan dana yang dihimpun dari masyarakat untuk

mencapai tujuan dengan mempertimbangkan prinsip efisiensi, kejujuran dan kehati-hatian. Oleh karena itu dalam tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) organisasi pemerintah diharapkan dapat mewujudkan akuntabilitas yang merupakan pondasi dari proses pemerintahan. Memberikan pelayanan yang baik, mengelola keuangan dengan baik dan mempertanggungjawabkan dana yang terhimpun merupakan perwujudan akuntabilitas pemerintahan.

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang / badan hukum / pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban (LAN – RI tahun 2003).

Pertanggungjawaban Keuangan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang perbendaharaan Negara yang mempertegas tanggung jawab instansi pengelola fiskal dan pengguna anggaran / barang untuk menyelenggarakan akuntansi dan mempersiapkan laporan pertanggungjawaban keuangan dan kinerja sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan. Laporan Keuangan pemerintah pusat disusun berdasarkan Laporan Kementerian Negara/Lembaga serta laporan pertanggungjawaban pengelolaan perbendaharaan Negara untuk memenuhi pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN).

Perguruan tinggi sebagai salah satu unit satuan kerja pemerintah yang memberi pelayanan kepada masyarakat mempunyai karakteristik dan sifat yang berbeda dengan satuan kerja pemerintah pada umumnya. Kemudian karakteristik penerimaan yang dilakukan sebagai satuan kerja juga mempunyai karakteristik yang berbeda. Sebagai satuan kerja, perguruan tinggi menerima berjenis-jenis pendapatan negara bukan pajak (PNBP) dengan jadwal penerimaan tertentu dan jumlahnya kadang-kadang tidak dapat diperkirakan.

Menurut Pasal 4, Undang-Undang Nomor 20 tahun 1997 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) menyatakan “seluruh penerimaan negara bukan pajak wajib disetor langsung secepatnya ke kas negara”. Jika tidak diserahkan sesuai dengan aturan, maka tindakan tersebut merupakan pelanggaran hukum yang berat. Sanksi bagi yang tidak menyetorkan PNBP ke kas negara dinyatakan dalam Pasal 21, yaitu dipidana 6 tahun dan denda paling banyak 4 kali jumlah PNBP yang terutang. Agar jangan terjadi penyimpangan penggunaan PNBP, Menteri Keuangan Republik Indonesia mengeluarkan keputusan Nomor : 115/KMK.06/2001 tentang Tata Cara Penggunaan PNBP Pada Perguruan Tinggi. Intinya dari semua aturan tersebut adalah PTN dilarang keras menggunakan langsung semua penerimaan negara bukan pajak dan pengelolaannya sesuai dengan sistem mekanisme Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN), (Unand : 2008).

Dalam pengelolaan dana PNPB pada Universitas Syiah Kuala (Unsyiah) setiap Pembantu Pemegang Uang Muka Kerja (PUMK) yang ingin melakukan pembayaran untuk kegiatan akademik terlebih dahulu melihat kegiatan apa yang bisa dibayar kemudian berapa jumlah yang bisa dibayar. Semua data informasi tentang pembayaran honorarium dan keperluan kantor ada di Struktur Tarif dan untuk pembayaran lainnya mengikuti Standar biaya, jika kegiatan yang dilakukan tidak tercantum di Struktur Tarif dan Standar Biaya maka tidak dapat dilakukan proses pembayaran.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengelola keuangan dalam melaksanakan proses akuntansi seharusnya mengikuti peraturan sesuai yang ditetapkan dalam peraturan Keuangan Negara dan peraturan Perbendaharaan Negara dan apabila tidak diikuti sesuai dengan peraturan yang berlaku maka dapat menghambat proses pencairan dana. Hal tersebut akan berdampak

pada terhambatnya aktivitas akademik, proses belajar mengajar dan aktivitas lainnya. Jika aktivitas-aktivitas tersebut terhambat maka akan mempengaruhi kinerja instansi.

Dari observasi awal peneliti, dalam proses pencairan dana pada Unsyiah ada kendala yang dihadapi oleh beberapa unit-unit kerja, hal ini disebabkan karena kurang lengkapnya data, kesalahan dalam pemrosesan data, tidak lengkapnya bahan pendukung, serta tidak sesuai dengan struktur tarif. Pada Bagian Keuangan dalam proses pengusulan dan pencairan dana, prosedur yang ditetapkan juga tidak mengikuti prosedur standar.

Permasalahan yang dihadapi oleh Universitas Syiah Kuala terjadi dalam pengelolaan dana PNBP yang terutama sumber dananya berasal dari SPP mahasiswa. Dimana dalam penggunaannya dana SPP tersebut sering menghadapi kendala dalam proses pencairan terutama dalam pembayaran honorarium dan permintaan barang/perlengkapan. Walaupun sudah mengikuti struktur tarif dan standar biaya terkadang proses pembayaran juga bisa terlambat.

Keterlambatan ini juga dipengaruhi oleh sistem pembayaran yang telah ditentukan oleh pejabat pembuat komitmen (PPK) yang bertanggungjawab dalam pengelolaan keuangan dan tidak adanya penetapan prosedur yang standar. Keterlambatan tersebut bisa mengganggu aktivitas akademik dan proses belajar mengajar. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pada masing-masing unit kerja dan juga pada akhirnya akan mempengaruhi proses penyusunan laporan keuangan yang berpengaruh terhadap kinerja Universitas Syiah Kuala.

Dengan adanya kendala-kendala tersebut terindikasi bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) masih rendah. Menurut hasil evaluasi sistem tata kelola Unsyiah dalam buku Rencana Strategi (2007 : 8), manajemen sumber daya manusia belum mampu menciptakan atmosfer kerja yang produktif. Penghargaan atas prestasi kerja belum tersedia secara memadai, sehingga dapat mempengaruhi capaian kinerja sesuai harapan. Manajemen keuangan belum memenuhi prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas yang disebabkan karena masih terkendala dengan sistem manajemen keuangan yang berlaku saat ini. Perencanaan dan pengelolaan keuangan masih tergantung pada dana yang tersedia dan belum berdasarkan kebutuhan riil di lapangan.

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Syiah Kuala sebagai subjek penelitian. Penelitian ini merupakan *hypotesis research*, karena penelitian ini berusaha untuk mengetahui tentang hubungan (korelasional) kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan dengan kualitas pertanggungjawaban keuangan dan pengaruhnya terhadap kinerja instansi. Penelitian ini menggunakan Kinerja Instansi sebagai dependen variabel, kualitas SDM dan kualitas pertanggungjawaban keuangan sebagai variabel independen. Yang dimaksud dengan kualitas SDM dalam penelitian ini adalah kualitas PNS yang terlibat dalam pengelola keuangan, kualitas pertanggungjawaban keuangan adalah kualitas laporan realisasi anggaran dan Kinerja Instansi adalah kinerja Universitas Syiah Kuala. Peneliti ingin mengetahui seberapa besar tingkat kontribusi (pengaruh) dari kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan dan kualitas pertanggungjawaban keuangan terhadap Kinerja Instansi pada Universitas Syiah Kuala. Penelitian ini juga dibatasi pada proses pertanggungjawaban keuangan pemerintah yang merupakan tanggung jawab SDM.

2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Kinerja Instansi

Menurut LAN RI (2003), kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijaksanaan yang ditetapkan.

Dari pengertian diatas tentang kinerja, peneliti dapat mengatakan bahwa kinerja instansi merupakan tingkat pencapaian hasil dari suatu kegiatan dalam sebuah instansi pemerintah sehubungan dengan penggunaan dana sesuai dengan kuantitas dan kualitas terukur dengan menggunakan prinsip efisiensi dan efektifitas. Efisiensi adalah perbandingan output dan input yang dikaitkan dengan target dan bertujuan memaksimalkan output dengan input tertentu atau meminimumkan input dengan output optimal. Efektifitas adalah perbandingan outcome dengan output untuk melihat sejauh mana hasil suatu layanan mencapai dampak yang diharapkan atau dihasilkan (Yohanes Harimurti : 2004). Indikator input berkaitan dengan dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan peraturan-peraturan. Indikator output adalah segala yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan baik fisik maupun non fisik.

Menurut Indra Bastian (2006) efisiensi adalah hubungan antara input dan output dimana barang dan jasa yang dibeli oleh organisasi digunakan untuk mencapai output tertentu. Efektifitas adalah hubungan antara output dan tujuan, dimana efektifitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output, kebijakan, dan prosedur organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila organisasi telah berhasil mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

Indikator kinerja menurut LAN RI (2003) meliputi :

1. Masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya : Sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi, dan sebagainya.
2. Keluaran (*output*) adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik dan/atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.
3. Hasil (*Outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Outcome adalah ukuran seberapa jauh setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Indikator kinerja hendaknya : (1) spesifik dan jelas, (2) dapat diukur secara objektif, (3) relevan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, dan (4) tidak bias.

Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Nawawi dalam Sedarmayanti (2007 : 287) mengatakan ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*riel*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut tata nilai Depdiknas, nilai-nilai masukan (*input values*), yakni nilai-nilai yang dibutuhkan dalam diri setiap pegawai Depdiknas dalam rangka mencapai keunggulan, yang meliputi:

- **Amanah**
Memiliki integritas, bersikap jujur dan mampu mengemban kepercayaan.
- **Profesional**
Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai serta memahami bagaimana mengimplementasikannya.
- **Antusias dan bermotivasi tinggi**
Menunjukkan rasa ingin tahu, semangat berdedikasi serta berorientasi pada hasil.
- **Bertanggung jawab dan mandiri**
Memahami resiko pekerjaan dan berkomitmen untuk mempertanggung-jawabkan hasil kerjanya serta tidak tergantung kepada pihak lain.
- **Kreatif**
Memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan.
- **Disiplin**
Taat pada tata tertib dan aturan yang ada serta mampu mengajak orang lain untuk bersikap yang sama.
- **Peduli dan menghargai orang lain**
Menyadari dan mau memahami serta memperhatikan kebutuhan dan kepentingan pihak lain.
- **Belajar sepanjang hayat**
Berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mampu mengambil hikmah dan menjadikan pelajaran atas setiap kejadian.

Pertanggungjawaban Keuangan

Akuntabilitas mempunyai arti pertanggungjawaban yang merupakan salah satu dari ciri prinsip *good governance* atau pengelolaan pemerintah yang baik. Akuntabilitas juga mengandung arti kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala kegiatan seseorang atau lembaga terutama dalam bidang administrasi keuangan kepada pihak yang lebih tinggi/atasannya. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan, pengungkapan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sasaran pertanggungjawaban ini adalah laporan keuangan yang disajikan dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku yang mencakup penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran oleh instansi pemerintah (Bambang : 2002)

Pengelolaan PNBP pada Universitas

Menurut Mardi Priyatno (2007) pengertian dari PNBP (Penerimaan Negara Bukan Pajak) yaitu seluruh penerimaan pemerintah pusat yang tidak berasal dari penerimaan perpajakan. Jenis-jenis PNBP di PTN menurut DIPA dan Surat Keputusan Rektor diantaranya yang berasal

dari uang pendidikan, pendapatan pendidikan lainnya, SPP, bantuan pengembangan institusi, biaya wisuda, biaya SPMB, sumbangan /hibah, biaya ujian Negara, kontribusi kontrak kerjasama, dan PNBPN lainnya. Seluruh PNBPN wajib disetor langsung secepatnya ke kas Negara dan dikelola dalam sistem APBN, sedangkan untuk pencairan dan pengelolaan dana PNBPN ada perhitungan-perhitungannya dengan formula dan sistem yang diatur berdasarkan UU, PP, dan Keputusan Menteri Keuangan. Adapun rencana dan realisasi PNBPN dilaksanakan berdasar pada UU No.20 tahun 1997 dan PP No.1 tahun 2004. Pemeriksaan PNBPN yang dilakukan oleh BPKP dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan PNBPN serta untuk menguji kepatuhan atas pemenuhan kewajiban sesuai peraturan per-UU-an.

Dalam pengelolaan PNBPN pada Unsyiah setiap unit kerja mengajukan pencairan/penarikan dana ke Bagian Keuangan. Bagian Keuangan melakukan verifikasi, setelah pengajuan Surat Perintah Pencairan (SPP) lengkap diterbitkan Surat Perintah Membayar (SPM) yang diteruskan ke KPPN untuk penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D). Prosedur permintaan pembayaran dan pencairan dana untuk setiap unit kerja dilakukan dengan proses manual, dengan mengikuti mekanisme penerimaan dan pengujian SPP yang dikeluarkan oleh PPK.

Menurut Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor : 02/PB/2005, prosedur pengajuan SPP dan penerbitan SPM untuk PNBPN adalah ;

- a) Dalam pencairan dana PNBPN Kuasa Pengguna Anggaran harus memperhatikan persentase maksimum pencairan dana sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b) Untuk PNBPN perguruan tinggi maksimum pencairan sebesar seratus persen dan setoran dengan batas tertinggi sesuai pagu;
- c) Tata cara pencairan dan pertanggungjawaban dana PNBPN tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku.
- d) UP/TUP untuk PNBPN diajukan terpisah dari UP/TUP lainnya.

Setelah, menerima SPP, pejabat penerbit SPM menerbitkan SPM

Prosedur Penerbitan Surat Persetujuan Pencairan Dana untuk PNBPN oleh KPPN dilakukan sebagai berikut:

1. Petugas KPPN pada loket penerimaan SPM memeriksa kelengkapan SPM; mengisi *check list* kelengkapan berkas SPM ; mencatat dalam Daftar PengawasanPenyelesaian SPM.
2. Apabila kelengkapan berkas SPM tidak memenuhi syarat sesuai *check list* maka berkas SPM langsung dikembalikan untuk dilengkapi.
3. Apabila berkas SPM diterima lengkap, SPM dimaksud diteruskan kepada Seksi Perbendaharaan untuk diproses.

Keputusan hasil pengujian oleh Seksi Perbendaharaan:

- a. Menerbitkan SP2D atas dasar SPM yang memenuhi syarat termasuk SPM pengembalian.
- b. Mengembalikan SPM kepada penerbit SPM apabila tidak memenuhi syarat diterbitkan SP2D, SPM UP/TUP/GUP dan LS dikembalikan paling lambat satu hari kerja setelah diterima SPM.

Penerbitan SP2D untuk UP/TUP/GUP dan LS wajib diselesaikan oleh KPPN dalam batas waktu paling lambat satu hari kerja setelah diterima SPM secara lengkap.

Pengertian Sistem Akuntansi Instansi (SAI).

Menurut Deddi, Iswahyudi dan Maulidah (2007 : 276) SAI adalah serangkaian prosedur manual maupun terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pada kementerian Negara/lembaga.

SAI terdiri atas dua subsistem, yaitu :

1. Sistem Akuntansi Keuangan (SAK), subsistem dari SAI yang mengolah dokumen sumber untuk menghasilkan informasi mengenai Laporan Realisasi Anggaran (LRA), neraca, dan catatan atas laporan keuangan milik kementerian/instansi.
2. Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN), subsistem dari SAI yang merupakan serangkaian prosedur yang saling berhubungan untuk mengolah dokumen sumber dalam rangka menghasilkan informasi untuk menyusun neraca dan laporan Barang Milik Negara serta laporan manajerial lainnya menurut ketentuan yang berlaku.

Universitas Syiah Kuala mempunyai dua bagian yang mengelola SAI yaitu Bagian Keuangan dan Bagian Perlengkapan. Bagian Keuangan sebagai Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Anggaran (UAKPA) yang berada pada level Kuasa Pengguna Anggaran (Kantor) bertugas memproses dokumen sumber menjadi laporan keuangan yang menghasilkan dokumen hasil yaitu LRA, Neraca, dan catatan atas laporan keuangan serta proses rekonsiliasi dengan KPPN setiap bulannya yang menghasilkan dokumen Berita Acara Rekonsiliasi. Bagian Perlengkapan sebagai Unit Akuntansi Kuasa pengguna Barang (UAKPB) yang berada pada level Kuasa pengguna Anggaran (kantor) bertugas memproses dokumen sumber menjadi data transaksi barang milik negara yang menghasilkan dokumen hasil yaitu laporan barang milik Negara pada tingkat kantor. Unit Akuntansi Barang, selain melakukan proses terhadap dokumen sumber untuk menghasilkan laporan barang milik Negara, juga wajib berkoordinasi dengan Unit Akuntansi Keuangan untuk penyusunan neraca (terkait dengan pengadaan barang) serta dalam pembuatan catatan atas laporan keuangan khususnya catatan barang milik Negara.

Laporan Keuangan

Menurut Komite Penyempurnaan Manajemen Keuangan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 8 tahun 2006 tentang : Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan keuangan adalah bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Negara selama suatu periode. Laporan keuangan untuk Kementerian Negara/Lembaga terdiri dari :

- a. Laporan Realisasi Anggaran,
- b. Neraca, dan
- c. Catatan atas Laporan Keuangan.

Laporan Realisasi Anggaran adalah laporan yang menggambarkan realisasi pendapatan, belanja, dan pembiayaan yang diperbandingkan dengan anggarannya dengan realisasi periode sebelumnya selama suatu periode. Neraca adalah laporan yang menyajikan informasi posisi keuangan pemerintah yaitu : aset, utang dan ekuitas dana yang diperbandingkan dengan periode sebelumnya. Catatan atas Laporan Keuangan adalah bagian yang tak terpisahkan dari laporan keuangan yang menyajikan informasi tentang penjelasan pos-pos laporan keuangan dalam rangka pengungkapan yang memadai.

Kerangka Pemikiran

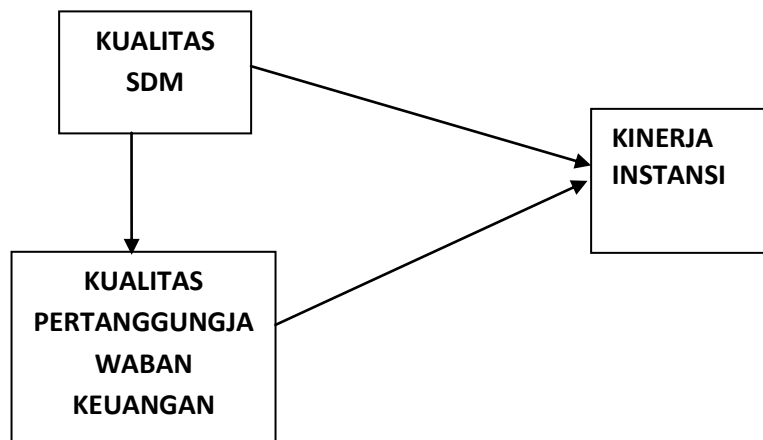
Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, maka kualitas sumber daya yang melaksanakan fungsi akuntansi sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena tanpa sumber daya yang mengerti akan proses akuntansi maka kualitas laporan keuangan perlu dipertanyakan (Ria

Sandra dan Fidelis : 2004). Kualitas laporan keuangan sangat tergantung pada kemampuan dan kemauan dari sumber daya manusia tersebut.

Dalam hal ini peneliti dapat mengatakan bahwa dalam pengelolaan keuangan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengemban tanggungjawab terhadap tugas yang dilimpahkan menurut fungsi yang telah ditentukan. Sumber daya manusia juga harus mengikuti peraturan yang telah ditentukan dan mampu memberikan pelayanan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja instansi.

Setiap karyawan harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan hasil. Kinerja berarti sebagai hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi. Setelah seseorang diterima, ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik (Sedarmayanti : 2007).

Untuk memperjelas pengaruh dari masing-masing variabel, maka disajikan model pengaruh yang disesuaikan dengan kondisi pengelolaan keuangan pada Universitas Syiah Kuala, yaitu :



Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan teoritis dan kerangka pemikiran, maka pengujian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan berpengaruh terhadap kualitas pertanggungjawaban keuangan pada Unsyiah.
- H2 : Kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan berpengaruh terhadap kinerja instansi pada Universitas Syiah Kuala.
- H3 : Kualitas pertanggungjawaban keuangan berpengaruh terhadap kinerja instansi pada Universitas Syiah Kuala.
- H4 : Kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan dan kualitas Pertanggungjawaban keuangan berpengaruh terhadap kinerja instansi pada Universitas Syiah Kuala.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini mempertimbangkan seluruh populasi yang terdiri dari : 38 orang Pembantu PUMK dan 15 orang pengelola keuangan PNBK pada Bagian Keuangan dengan jumlah populasi sebanyak 53 orang. Dari jumlah populasi tersebut dihitung ukuran sampel minimal dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Yamane, 1967 : 99 ; dalam Rahkmat, Jalaluddin, 1999 : 82) :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana : n = ukuran sampel
 N = ukuran populasi
 d = presisi yang ditetapkan
 1 = konstanta

Nilai presisi ditetapkan 10% seperti yang telah banyak digunakan dalam penelitian ilmu sosial. Dengan menggunakan rumus tersebut dari jumlah populasi 53 orang, maka diperoleh ukuran sampel minimal sebanyak 35 orang, yang dihitung seperti berikut :

$$n = \frac{53}{53 \cdot 0,1^2 + 1} = 34,6 \longrightarrow \text{dibulatkan menjadi 35}$$

Operasional Variabel

Konsep/Variabel	Dimensi	Elemen/indikator	Skala
	Amanah	-memiliki integritas bersikap jujur -mengemban kepercayaan	Interval
	Profesional	-pengetahuan -kemampuan -implementasi	Interval
	Bertanggungjawab dan mandiri	Bertanggungjawab dan mandiri	Interval
X1 Kualitas SDM	Kreatif	-Pola pikir -cara pandang dan -pendekatan variatif	Interval
(tata nilai Depdiknas)	Disiplin	taat pada tata tertib dan aturan	Interval

	Peduli dan menghargai orang lain	-memberikan pelayanan -memperhatikan kebutuhan dan kepentingan pihak lain	Interval
	Belajar	Mengikuti pendidikan dan pelatihan	Interval
X2 Kualitas Pertanggung jawaban Keuangan (Bambang : 2002)	Akuntabilitas	-prosedur pengusulan dan pencairan dana -proses penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran dana -proses pencatatan -laporan keuangan	Interval
Y Kinerja Instansi (Yohanes Harimurti : 2004) dan LAN RI (2003)	efisiensi	Input (dana,SDM,kebijakan) Output (keberhasilan kegiatan)	Interval
	efektifitas	Output (keberhasilan kegiatan) Outcome (hasil yang diharapkan)	Interval

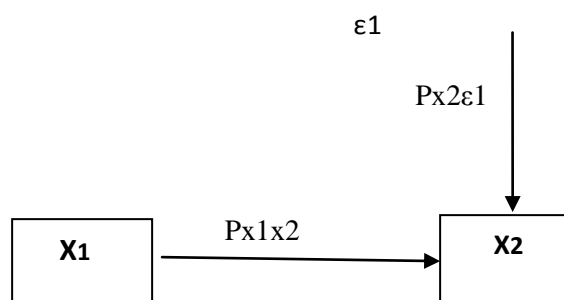
Tehnik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan pendekatan secara kuantitatif dan kualitatif melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Model penelitian pada pengujian hipotesis menggunakan pengujian analisis jalur (*path analysis*).

Substruktur 1

Substruktur pertama sesuai dengan hipotesis pertama yaitu kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan berpengaruh terhadap kualitas pertanggungjawaban keuangan. Pengaruh variabel tersebut ditentukan melalui jalur koefisien dengan persamaan structural dengan gambar sebagai berikut :

$$X2 = P_{x1x2}X1 + \epsilon1$$



Keterangan:

X1 = Kualitas SDM

X2 = Kualitas Pertanggungjawaban Keuangan

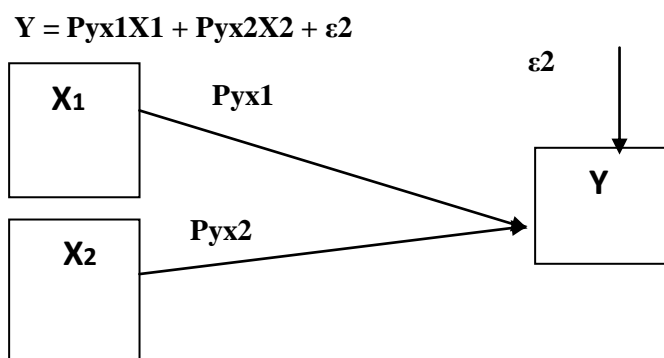
Variabel X2 tidak hanya dipengaruhi oleh X1, akan tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini (ϵ_1).

Hipotesis operasional adalah : $H_0 : P_{x_1x_2} = 0$
 $H_1 : P_{x_1x_2} \neq 0$

Hipotesis diuji melalui uji statistik $t = \frac{P_{x_1x_2}}{SE(P_{x_1x_2})}$

Substruktur 2

Substruktur kedua sesuai dengan hipotesis kedua yaitu kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan dan kualitas pertanggungjawaban keuangan berpengaruh terhadap kinerja instansi. Pengaruh variabel tersebut ditentukan melalui koefisien jalur dengan persamaan structural dan gambar sebagai berikut :



Keterangan :

X1 = Kualitas SDM

X2 = Kualitas Pertanggungjawaban Keuangan

Y = Kinerja Instansi

Variabel Y tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2, akan tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini (ϵ_2).

Hipotesis operasional adalah : $H_0 : P_{yxi} = 0$
 $H_a : P_{yxi} \neq 0 \quad i = 1,2$

Hipotesis diuji melalui uji statistik $t = \frac{P_{yxi}}{SE(P_{yxi})}$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product-Moment coefficient of correlation*. Berdasarkan output computer, dari 34 pernyataan dalam kuesioner 31 dinyatakan valid dan 3 dinyatakan tidak valid untuk kualitas SDM pada item 5, 10 dan 14 karena nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan untuk 31 item berada diatas nilai kritis korelasi *product moment* sedangkan 3 item berada dibawah nilai kritis korelasi *product moment*. Dari hasil yang diperoleh nilai kritis 5% yaitu 0,334. Hasil lengkap dari pengujian validitas data data dari kuesioner yang telah disebarkan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil Uji Validitas Data

a. Pernyataan untuk Kualitas Sumber Daya Manusia

Kode	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=35)
SDM1	0,491	0,334
SDM2	0,451	
SDM3	0,532	
SDM4	0,542	
SDM5	0,333	
SDM6	0,399	
SDM7	0,371	
SDM8	0,636	
SDM9	0,583	
SDM10	0,159	
SDM11	0,600	
SDM12	0,464	
SDM13	0,481	
SDM14	0,310	

b. Pernyataan untuk Kualitas Pertanggungjawaban Keuangan

Kode	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=35)
PK1	0,369	0,334
PK2	0,420	
PK3	0,404	
PK4	0,671	
PK5	0,427	
PK6	0,638	
PK7	0,655	
PK8	0,644	

c. Pernyataan untuk Kinerja Instansi

Kode	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=35)
KIEI1	0,502	0,334
KIEI2	0,785	
KIEI3	0,602	
KIEI4	0,528	
KIEI5	0,798	
KIEO1	0,672	
KIEO2	0,561	
KIEO3	0,649	
KIEfOp1	0,841	
KIEfOp2	0,772	
KIEfOc1	0,880	
KIEfOc2	0,884	

Sumber : hasil olahan data primer, lampiran 2b.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's alpha*. Hasil seperti yang terlihat pada table 4.5 yang menunjukkan bahwa instrument dalam penelitian ini *realible* (handal) karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,5.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Rata-rata	Jumlah Item	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Sumber Daya Manusia	4,335	11	0,755	Handal
2.	Pertanggungjawaban keuangan	3,996	8	0,563	Handal
3.	Kinerja Instansi	4,176	12	0,899	Handal

Sumber : Hasil olahan data primer, lampiran 2c

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai koefisien alpha untuk masing-masing variabel berada diatas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini yang dijadikan subjek bersifat sampel oleh karena itu perlu dilakukan uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dimana *Asymp.Sig.(2-tailed)* X_1 adalah 0,479, X_2 adalah 0,570 dan Y adalah 0,171 lebih besar dari 0,05, ini berarti residual berdistribusi normal. Sebaran normalitas data juga bisa dilihat pada *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dibawah ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SDM	PK	KI
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58.7429	31.9714	50.1143
	Std. Deviation	3.61649	2.88491	5.04551
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.133	.187
	Positive	.142	.098	.187
	Negative	-.081	-.133	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.841	.784	1.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.479	.570	.171

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah, 2008

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF dan nilai toleran pada output koefisien regression untuk masing-masing variabel.

Tabel. 4.6 Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	0,982	1,019	Non multikolinearitas
X2	0,982	1,019	Non multikolinearitas

Sumber : Data yang Diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dalam penelitian ini tidak ada multikolinearitas karena nilai toleran adalah 0,982 tidak mendekati nol dan nilai VIF adalah 1,019 tidak mendekati 10.

c. Uji hesteroskeidastisitas

Pengujian ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data program SPSS bahwa nilai Mean residual adalah 0,00000 yang berarti tidak ada kesamaan varian antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Pada scatter plot yang ditampilkan dibawah ini menunjukkan bahwa tidak ada titi-titik yang membentuk pola tertentu maka tidak terjadi hesterokeidastisitas.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46.0442	56.4060	50.1143	3.04093	35
Residual	-11.49754	9.70888	.00000	4.02615	35
Std. Predicted Value	-1.338	2.069	.000	1.000	35
Std. Residual	-2.770	2.339	.000	.970	35

a. Dependent Variable: KI

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

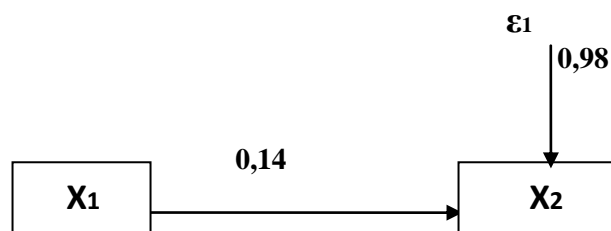
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.082	7.547		3.456	.002
SDM	.123	.158	.135	.782	.440

a. Dependent Variable: PK

Pengaruh kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan terhadap kualitas pertanggungjawaban keuangan pada Unsyiah.

Pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap kualitas pertanggungjawaban keuangan (X2) mempunyai total koefisien jalur sebesar 0,14 dengan nilai sig. 0,440 ternyata lebih besar dari α 0,05 secara statistik berarti tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas pertanggungjawaban keuangan namun tidak signifikan dan hipotesisnya H1 diterima karena dalam *path analysis* yang dilihat adalah koefisien jalur dimana arahnya positif, namun H1 juga bisa ditolak kalau dilihat dari signifikansi 0,440 lebih besar dari α 0,05.



Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kualitas SDM mempengaruhi kualitas pertanggungjawaban keuangan, namun hasilnya tidak signifikan hal ini dikarenakan ada Pembantu PUMK dan pengelola keuangan pada Bagian Keuangan yang tidak memberikan pernyataan yang sebenarnya ataupun mereka tidak memahami maksud dari pernyataan

kuesioner. Tetapi secara logika dapat dikatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kualitas pertanggungjawaban keuangan, karena dilihat dari nilai koefisien jalur nilainya positif dan pengaruhnya adalah $(0,14 \times 0,14 \times 100\%) = 1,96\%$ dibulatkan menjadi 2% sementara 98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Pengaruhnya sebesar 1,96% menunjukkan bahwa hubungannya sangat rendah. Hasilnya belum mampu mendukung penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Ria Sandra dan Fidelis (2004) bahwa kualitas SDM menentukan kualitas pertanggungjawaban keuangan. Dan penelitian yang dilakukan oleh I Gde Artjana (2004) bahwa lemahnya kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan disebabkan masih lemahnya program diklat dan kaderisasi personil. Dari hasil observasi dan jawaban kuesioner dari responden bahwa pelatihan-pelatihan memang diberikan tetapi belum memadai dan juga ada yang tidak mendapatkan pelatihan. Hal ini terbukti dari kemampuan responden dalam mengelola keuangan yang secara keseluruhan telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan serta telah melakukan proses pencatatan untuk penggunaan dana, namun karena lamanya proses pencairan dana PNPB pada Unsyiah melebihi 2 minggu dan terkadang melebihi satu bulan sedangkan waktu penyelesaian SP2D oleh KPPN paling lama satu hari kerja setelah SPM diterima, dan belum adanya prosedur yang standar sehingga pengelolaan keuangan tidak memperlihatkan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan hasil evaluasi sistem tata kelola Unsyiah dalam Rencana Strategi (2007 : 8), Manajemen keuangan belum memenuhi prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas yang disebabkan karena masih terkendala dengan sistem manajemen keuangan yang berlaku saat ini.

Pengujian hipotesis ke 3 s/d 4.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.361	4.03216

a. Predictors: (Constant), PK, SDM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.277	2	172.639	10.618	.000 ^a
	Residual	520.265	32	16.258		
	Total	865.543	34			

a. Predictors: (Constant), PK, SDM

b. Dependent Variable: KI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.170	12.239		-.504	.618		
SDM	.773	.221	.483	3.490	.001	.982	1.019
PK	.607	.242	.347	2.511	.017	.982	1.019

a. Dependent Variable: KI

Pengaruh Kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan terhadap kinerja instansi pada Unsyiah.

Pengujian hipotesis kedua (H2) mempunyai total koefisien jalur sebesar 0,48 dengan nilai sig. 0,001 ternyata lebih kecil dari α 0,05 secara statistik berarti pengaruhnya signifikan. Dengan demikian kualitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja instansi. Besarnya pengaruh X1 terhadap Y adalah $(0,48 \times 0,48 \times 100\%) = 23\%$ sementara 77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hipotesis yang kedua diterima karena nilai koefisien jalur lebih besar dari nol ($H1 \neq 0$). Hasil sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007) bahwa tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada organisasi. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan kinerja lembaga. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi baik pula, dimana kualitas SDM sangat menentukan dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi dengan peningkatan kinerja yang sangat diharapkan. Dalam upaya meningkatkan kinerja instansi pada Unsyiah sangat diharapkan agar diberikan pelatihan yang memadai untuk peningkatan kinerja karyawan dalam pengelolaan keuangan.

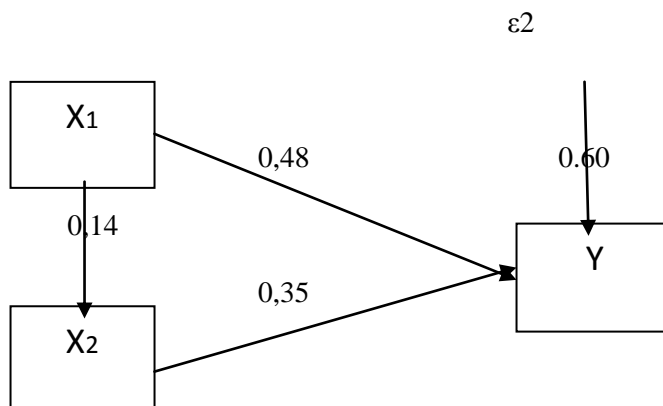
Pengaruh kualitas pertanggungjawaban keuangan terhadap kinerja instansi pada Unsyiah.

Pada pengujian hipotesis ketiga (H3) ini diperoleh total koefisien jalur sebesar 0,35 dengan sig. 0,017 lebih kecil dari α 0,05 secara statistik berarti signifikan. Besarnya pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah $(0,35 \times 0,35 \times 100\%) = 12,3\%$ sementara 87,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hipotesis yang ketiga juga diterima karena nilai koefisien jalur lebih besar dari nol ($H2 \neq 0$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa pertanggungjawaban keuangan berpengaruh terhadap kinerja instansi. Artinya pertanggungjawaban keuangan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Seperti yang diungkapkan oleh Bambang (2002), bahwa Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan, pengungkapan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sasaran pertanggungjawaban ini adalah laporan keuangan yang disajikan dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku yang mencakup penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran oleh instansi pemerintah. Sekarang ini pada instansi pemerintah diharuskan agar membuat Laporan Keuangan dan laporan Kinerja hal ini didasarkan pada

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 8 tahun 2006 tentang : Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pengaruh kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan dan kualitas pertanggungjawaban keuangan terhadap kinerja instansi pada Unsyiah.

Pada pengujian hipotesis keempat (H4) ini diperoleh nilai koefisien jalur untuk pengaruh X1 ke Y adalah sebesar 0,48 dengan nilai sig. 0,001 dan untuk pengaruh X2 ke Y adalah sebesar 0,35 dengan nilai sig. 0,017. Nilai signifikan kedua variabel lebih kecil dari α 0,05. Berarti kedua variabel baik X1 dan X2 berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Y. Hipotesis keempat diterima karena nilai koefisien jalur untuk kedua variabel baik X1 maupun X2 tidak sama dengan nol ($H_4 \neq 0$).



Adapun perhitungan lengkap pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung seperti berikut ini :

Pengaruh kualitas SDM (X1) dan Kualitas Pertanggungjawaban Keuangan (X2)
Terhadap Kinerja Instansi (Y) Secara Langsung Dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
X1 ke Y	$(0,48)^2 \times 100\% = 23\%$		23%
X2 ke Y	$(0,35)^2 \times 100\% = 12,3\%$		12,3%
X1 ke Y melalui X2		$2(0,48 \times 0,35 \times 0,14) \times 100\% = 4,7\%$	4,7%
Pengaruh Secara Simultan			40%
Variabel Lain			60%

Pengaruh kualitas SDM (X1) dan kualitas pertanggungjawaban keuangan (X2) terhadap kinerja instansi (Y) secara simultan, ditunjukkan oleh koefisien determinasi $R^2 = 0,399$, dengan tingkat signifikansi melalui uji F dimana nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05, ternyata secara statistik berarti signifikan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kualitas SDM dan kualitas pertanggungjawaban keuangan secara simultan mempengaruhi kinerja instansi sebesar 40%.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kualitas SDM dan kualitas pertanggungjawaban keuangan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja instansi. Dimana pengaruh

X1 dan X2 terhadap Y mempunyai pengaruh yang signifikan (yang berarti). Kinerja instansi dipengaruhi oleh kualitas SDM dan kualitas pertanggungjawaban keuangan sebesar 40%, sementara 60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pengaruh simultan dapat dikatakan pengaruh yang relatif kuat. Sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan sebelumnya bahwa kualitas SDM dan kualitas pertanggungjawaban keuangan mempengaruhi kinerja instansi.

Untuk pengaruh kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan terhadap pertanggungjawaban keuangan belum terbukti pengaruhnya yang signifikan pada penelitian ini karena nilai koefisien jalurnya kecil 0,14 dan nilai sig, 0,440 lebih besar dari α 0,05 jadi tidak signifikan. Tetapi pengaruh kualitas SDM dan kualitas pertanggungjawaban keuangan terhadap kinerja secara simultan mempunyai nilai sig.0,000 lebih kecil dari α 0,05 yang berarti pengaruhnya signifikan (relatif kuat) dengan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel X1 adalah 0,001 dan X2 adalah 0,017 juga relatif kuat. Artinya dalam upaya peningkatan kinerja instansi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan dan kualitas pertanggungjawaban keuangan yang berarti.

5. KESIMPULAN , KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan yaitu :

1. Pengaruh kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan terhadap kualitas pertanggungjawaban keuangan dilihat dari nilai signifikansi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, tetapi jika dilihat dari nilai koefisien jalur mempunyai arah positif maka dapat dikatakan berpengaruh tetapi pengaruhnya kecil.
2. Kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pada Unsyiah.
3. Kualitas pertanggungjawaban keuangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pada Unsyiah.
4. Kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan dan kualitas pertanggungjawaban keuangan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pada Unsyiah.

Keterbatasan.

Sebelum peneliti memaparkan saran-saran untuk Universitas Syiah Kuala dan saran-saran perbaikan bagi peneliti selanjutnya terlebih dahulu diungkapkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Hipotesis pertama tidak dibuktikan karena tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.
2. Lingkup penelitian ini hanya dilakukan di Universitas Syiah Kuala.

Saran-saran

Saran Bagi Universitas Syiah Kuala

1. Untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan agar diberikan pelatihan yang memadai supaya proses pengelolaan keuangan dapat dilakukan dengan cepat dan tepat sesuai yang diharapkan dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif untuk peningkatan kinerja Unsyiah.
2. Untuk mempermudah dalam proses pertanggungjawaban keuangan hendaknya proses pencairan dana dapat dipercepat (paling cepat satu minggu dan selambat – lambatnya 2 minggu) seperti yang diinginkan oleh responden (PUMK) dan prosedur pengelolaan keuangan mengikuti prosedur standar. Karena proses pencairan dana yang lama dan prosedur yang tidak standar dapat mempengaruhi capaian kinerja Unsyiah.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk perbaikan selanjutnya peneliti memberi beberapa saran yaitu :

1. Meneliti semua responden yang berhubungan dengan pengelola keuangan sehingga bisa diuji pengaruh kualitas SDM terhadap kualitas pertanggungjawaban keuangan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.
2. Dalam mendisain kuesioner sebaiknya diperbanyak item untuk kualitas pertanggungjawaban keuangan yang mungkin akan diperoleh hasil yang diharapkan.
3. Melakukan penelitian pada lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Darwanis (2005), *Analisis Kausalitas Antara Budaya Perusahaan, Anggaran Partisipatif, Senjangan Anggaran, Kinerja Manajerial Dan Kinerja Perusahaan*. Bandung.
- Ghozali, Imam (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS cetakan IV*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Harimurti (2004), Problematika Suatu Instansi Pemerintah Dalam Menyusun Indikator Kinerja Tinjauan dari Dimensi Value For Money, *JAKSP*, Vol.05, N0.02, Agustus 2004.
- http://www.uny.ac.id/akademik/sharefile/files/24032008170943_Akuntabilitas.doc - tgl 22 April 2008.
- <http://www.unand.ac.id/id/index.php?> 11 Maret 2008 19:33:39 *Unand Menuju Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU)*.
- [http://www.dikmenum.go.id/dataapp/kurikulum/Renstra %20 Depdiknas.doc](http://www.dikmenum.go.id/dataapp/kurikulum/Renstra%20Depdiknas.doc), *Tata Nilai Departemen Pendidikan Nasional*.
- I Gde Artjana (2002), *Upaya Membangun Akuntabilitas Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara di Lingkungan Militer Menuju Terciptanya Good Governance Tantangan dan Harapan*, <http://www.go.id>. down load tanggal 6 April 2008.
- Indra Bastian (2006), *Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar*, Jakarta : Erlangga.
- Instansi Pemerintah, Departemen Keuangan Republik Indonesia. Komite Penyempurnaan Manajemen Keuangan (2006), *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja*.

- LAN RI (2003), *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Dan Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta.
- Komite Standar Akuntansi Pemerintahan (2005), *Peraturan Pemerintah Nomor: 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.
- Kusnendi (2005), *Analisis Jalur Konsep & Aplikasi Dengan Program SPSS Dan Lisrel 8*. Cetakan Pertama. Bandung. Penerbit Universitas Pendidikan Indonesia
- Mudrajad Kuncara (2003), *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*, Jakarta : Erlangga.
- Rakhmat, Jalaluddin (1999), *Metode Penelitian Komunikasi* Edisi Kedua cetakan ketujuh, Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Ria Sandra dan fidelis Arastyo (2004), Kesiapan Sumber Daya Manusia Sub Bagian Akuntansi Pemerintah Daerah XYZ Dan Kaitannya Dengan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Kepada Masyarakat, *JAKSP*, Vol.05, N0.02, Agustus 2004.
- Sedarmayanti (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Solikin (2006), Penggabungan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah : Perkembangan Dan Permasalahan, *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol. 2, No. 2, November 2006.
- Sukarno (2006), *Akuntabilitas Kinerja, Sebuah Harapan?* : <http://www.bpkp.go.id/warta/index.php?view=721>, 28 Agustus 2006
- Triadji Bambang (2002), Pengembangan Akuntabilitas Keuangan Daerah, *Jurnal Akuntansi Keuangan Sektor Publik* Vol. 03, No. 01, Agustus 2002.
- Uma Sekaran (2003), *Research Methods For Business A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons, Inc.
- Undang- Undang No. 20 Tahun 1997, *Tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak*.
- Undang-Undang No. 17 Tahun 2003, *Tentang Keuangan Negara*, Bandung : Fokusmedia.
- Undang-Undang RI No. 1 Tahun 2004, *Perbendaharaan Negara*, Bandung : Fokusmedia.
- Universitas Syiah Kuala (2007), *Rencana Strategis 2007-2012 Dan master Plan 2007-2026* Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.
- Unsyiah (2008), *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 2007* Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.